



Contribution du CA minoritaire concernant le bilan d'activité du CA du Réseau Sortir du nucléaire



En proie à de très fortes tensions depuis 2009, le mouvement antinucléaire français était en demande d'une fin de crise efficace qui permette une sortie par le haut et un rassemblement autour de valeurs partagées. C'est pour aller dans cette direction qu'un grand nombre de groupes ont travaillé pour formuler un projet commun : les 3 motions qui permettent au Réseau "Sortir du nucléaire" d'aller vers un avenir fédérateur toujours plus combatif pour arrêter la folie nucléaire. Le nouveau Conseil d'administration, très largement élu, était composé de la diversité des sensibilités qui traversent notre fédération pour mener à bien cet ambitieux projet.

Un an après, il est temps de faire le bilan du travail, de cette nouvelle équipe associée aux administrateurs déjà en place. L'activité et le bilan de CA se divise en trois catégories: - l'animation de la vie associative : relations avec l'équipe salariée, avec les groupes adhérents et avec les donateurs, - la mise en œuvre des motions d'actions et campagnes et - la mise en œuvre des motions d'orientation.

Animation de la vie associative

Chargée de présupposés inculqués pendant plus de six mois lors de la préparation du pré-congrès, puis de l'AG, l'équipe d'administrateurs nouvellement élue s'est mise en devoir d'assurer les missions dont elle se sentait investie. Au premier chef, l'impératif de reprendre le pouvoir prétendu être détenu par l'équipe salariée et d'assumer pleinement un CA fort ; les missions de préparation des réunions CA ont donc été retirées au coordinateur général.

Très vite, un climat de forte défiance du CA majoritaire vis-à-vis de l'équipe salariée s'est installé et la communication entre le CA et l'équipe salariée est devenue de plus en plus difficile. Des divergences parfois fortes - entre les administrateurs anciens et nouveaux, mais également entre les nouveaux administrateurs - ont mis l'équipe salariée dans une position délicate qui nécessitait des consignes sans ambiguïté de la part du CA. Ces consignes ont souvent mis un certain temps à émerger des divergences au sein du CA, poussant parfois certains administrateurs à accuser l'équipe salariée de faire obstruction ou de montrer de la mauvaise volonté. Dans les faits, il n'y a jamais eu de tentative de salariés d'imposer leurs vues, y compris dans les cas bien précis où ils ont été les victimes de campagnes de calomnie où ils ont exprimé leurs revendications ; ils n'en ont ni la volonté ni la capacité puisque c'est le Conseil d'Administration qui décide de tout.

Dès les premiers CA physiques, les comités qui assurent la mise en place et le suivi des activités du Réseau - ont été constitués. Les comités concernant les motions de campagnes et d'actions ont bien fonctionné. Par contre, des tensions et des dysfonctionnements sont rapidement apparus dans les comités relatifs aux motions d'orientation (comités réhabilitation et comité congrès et régionalisation).

Le comité Congrès-régionalisation, largement ouvert aux administrateurs et aux personnes ressources ne faisant pas partie du CA, n'a pas pu fonctionner normalement du fait qu'une partie des administrateurs, au lieu de s'investir à l'intérieur du comité pour prendre les décisions, faisaient des tractations et prenaient des décisions à l'extérieur du comité, en petit groupe coopté ou lors de réunions du groupe des 3 motions votées en AG (G3M).

Le comité réhabilitation n'a pas pu fonctionner convenablement car en définitive, c'est une personne extérieure au CA qui a effectué les tractations avec les 3 plaignants et le salarié licencié. L'évolution des négociations n'a pas été communiquée au CA, malgré ses demandes répétées. Le CA s'est retrouvé devant le fait accompli avec des protocoles d'accords déjà finalisés et sans le temps nécessaire pour les étudier dans de bonnes conditions, c'est à dire en CA physique, autour d'une table. S'en est suivi un éclatement du Conseil d'Administration (4 démissions, dont 2 administrateurs nouvellement élus et deux anciens administrateurs), et le début de très fortes tensions avec l'équipe salariée. Ces tensions se sont exacerbées sur les listes mails avec la poursuite des attaques vis à vis des salariés et le maintien de sites diffamatoires, malgré la signature des protocoles, et sans que le CA - pourtant employeur et donc responsable avec obligation de résultat sur la protection des salariés dans le cadre de leur exercice professionnel - ne prenne des mesures fortes pour faire cesser ces attaques.

Les tensions avec la partie minoritaire du CA se sont accentuées avec la rétention d'information de la part de certains administrateurs majoritaires vis à vis des minoritaires, et des délais extrêmement courts entre la diffusion des informations et le moment de prendre les décisions.

Relations avec les groupes

Faire revenir les groupes qui avaient quitté la fédération au moment des tensions de 2010 était l'une des missions définies comme prioritaire par le nouveau CA. Un an après les groupes qui étaient partis pour cause de manque de radicalité du Réseau ne sont pas revenus, et ils ne semblent pas prêts à revenir dans une fédération ouverte à la diversité des groupes qui la constituent. Quand aux groupes écœurés par les guerres internes, leur nombre n'a cessé de croître, notamment du fait des protocoles d'accords qu'ils ont jugés totalement inacceptables.

L'information et la communication avec les groupes n'ont pas non plus été à la hauteur des enjeux. A trois semaines d'un Congrès qui se voulait refondateur, les groupes n'ont pratiquement aucun des éléments nécessaires à l'analyse de ce qui sera discuté au Congrès, et ils n'ont été que très peu impliqués dans les choix concernant le congrès.

Relations avec les donateurs

Les relations avec les donateurs ont pu être préservées grâce à la vigilance des administrateurs minoritaires qui ont stoppé l'envoi d'une version non validée d'Atomes Crochus 4 à la totalité des donateurs du réseau. Les conséquences en terme de collecte de dons auraient pu être catastrophiques.

6 motions d'actions et de campagnes

Conformément aux motions adoptées lors de l'AG 2015, les actions : Pour la fermeture de la centrale de Fessenheim dans les plus brefs délais, les « Journées d'actions du 6 au 9 août contre le nucléaire militaire » et les initiatives « Pour une COP 21 sans nucléaire » en participant activement à la Coalition Climat 21, ont été mises en œuvre d'une manière parfois chaotique vu la désorganisation due à l'absence d'interface entre le CA et l'équipe salariée, la coordination ayant été souvent mise de côté.

Préparées en étroite collaboration avec l'équipe salariée par quelques administrateurs, les mobilisations pour la fermeture de Fessenheim, les journées d'actions contre le nucléaire militaire et les événements autour de la COP 21 ont été bien menées et ont su mobiliser malgré des conditions d'organisation parfois difficiles (état d'urgence pour la COP 21). Les retombées médiatiques et dans les réseaux sociaux ont été bonnes grâce à notamment une forte implication de l'équipe salariée.

3 motions d'orientation:

- Ø Sortie de crise et réhabilitation (72,9 %)
- Ø Pour un Congrès du réseau Sortir du nucléaire (94,2 %)
- Ø Régionalisation / décentralisation (83,3 %).

Pour s'assurer l'adhésion du plus grand nombre, ces trois motions ont fait l'objet de longues discussions et de nombreux affinages au sein du groupe pré-congrès, pendant le pré-congrès et au moment de l'assemblée générale de 2015.

Chaque mot utilisé dans chaque motion a été longuement débattu pour parvenir au plébiscite exprimé lors de l'AG de 2015.

1-Motion sortie de crise et réhabilitation:

Deux phrases ressortent en gras dans cette motion: "**Seule l'assemblée générale de 2015 en reconnaissant les irrégularités de l'AG de 2010 permettra de réunir les conditions nécessaires à une médiation sereine**" et "**L'AG de 2015 mandate le CA pour mettre en place un climat de travail serein afin de respecter l'obligation de l'employeur de préserver "la santé physique et mentale des salariés"**".

Ces phrases ont été mises volontairement en gras car elles présentaient des garde-fous contre une dérive partielle; ce sont elles qui ont permis un vote à 76 % de cette motion. Les groupes ont exprimé leur volonté de sortir de la crise et d'aller vers un climat serein et pacifié propice à la refondation de notre fédération.

Le choix fait par une majorité du CA au cours de la réunion téléphonique du 18 mai 2015, tard dans la nuit, sans débat ni amendement pour le protocole d'accord concernant l'ancien salarié de 2010, a été un désastre et une trahison de la motion votée en AG aussi bien dans le texte que dans l'esprit (le protocole indique " Le Réseau Sortir du Nucléaire reconnaît que ce licenciement abusif a été basé sur des accusations créées pour la circonstance et mis en œuvre suite à l'assemblée générale du Réseau de février 2010 avant et pendant laquelle ont été utilisées des méthodes (tractations et manœuvres en coulisse) qui n'étaient ni justifiées, ni acceptables", ce qui est une approche totalement partielle et non conforme à la réalité des faits).

Les conséquences de cette décision ont entraîné l'éclatement du CA, et la dégradation profonde des relations avec l'équipe salariée qui s'est sentie trahie et abandonnée par son employeur qui n'a garanti aucune contrepartie dans les protocoles pour permettre de garantir leur santé physique et mentale comme s'étaient engagés à le faire les administrateurs nouvellement élus. La conséquence de la signature d'un protocole d'accord totalement inéquitable a été également l'occasion d'attiser la violence et la diffamation à l'égard de nos salariés, dont chacun reconnaît les compétences et le dévouement à la cause antinucléaire.

Aujourd'hui, l'Inspection du Travail s'est saisie du dossier, ainsi que la médecine du travail car la situation que subissent les salariés est devenue objectivement très critique. L'illusion de la proposition de création d'un CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) est entretenue par la majorité du CA alors que cette proposition n'est pas retenue par l'Inspection du Travail qui a expliqué que cela n'est pas adapté, ni obligatoire ni justifié dans une structure de moins de 50 salariés.

La signature de ces protocoles d'accord a également eu pour conséquence de mettre la fédération dans une situation financière délicate pour l'actuel exercice. La volonté légitime de ne pas régler nos différends devant les tribunaux est tout à fait louable, mais elle ne peut être prétexte à des accords d'une telle injustice. Dans le cas Jacques Caclin, ex-salarié du réseau, victime de harcèlement par l'un de ses ex-collègues, le même principe n'a pas été appliqué.

La mise en œuvre de la motion sortie de crise et réhabilitation par le CA majoritaire a donc été une trahison du texte de la motion, de son esprit et de son objectif.

2- Motion régionalisation décentralisation

La mise en œuvre de la motion régionalisation était indispensable pour permettre aux groupes de s'approprier le Congrès et lui donner les moyens d'être porteur d'une réflexion en amont, indispensable à des prises de décisions éclairées et partagées.

Des le mois de février des propositions étaient faites pour stimuler la régionalisation selon deux axes ; d'une part l'implication de personnes volontaires (du CA et hors CA) pour faire le lien entre le CA et les groupes locaux régionaux, et d'autre part la mise en place de forums de discussion encadrés par des règles de fonctionnement et dotés d'un modérateur et d'une personne chargée de produire des notes de synthèse au fur et à mesure des contributions (pas de listes de discussion dont on connaît les dérives systématiques). En complément une carte de France interactive permettait de suivre l'implication des groupes dans ce processus.

Ces propositions ont été confrontées à plusieurs difficultés :

- le manque de candidats pour porter la démarche de régionalisation auprès des groupes,
- une opposition forte d'une partie du CA à l'application des règles de fonctionnement et d'une modération efficace, au prétexte que cela briderait l'expression des groupes,
- l'absence d'implication des membres du CA dans le comité congrès régionalisation,
- les tensions dues à la motion réhabilitation qui ont gravement perturbées le fonctionnement du CA et ses relations avec l'équipe salariée.

La prise en compte des dynamiques régionales, est nécessaire et doit s'opérer en cohérence avec une stratégie globale.

3- Motion Pour un Congrès du réseau Sortir du nucléaire

La réussite de ce premier Congrès du Réseau, ouvert à l'ensemble du mouvement antinucléaire français était directement dépendant de la démarche de régionalisation, qui seule était à même de créer une émulation entre groupes, et des échanges efficaces d'idées et propositions entre les groupes. Ces échanges n'ont eu lieu que très timidement et très tardivement. Ils ont été pollués par des conflits stériles et démobilisateurs.

L'organisation du Congrès a été à l'image des débats, extrêmement tardive, sans règles établies à l'avance et connues de tous, avec une trop faible implication des groupes. L'invitation à produire des motions ou des projets n'a pas été diffusée convenablement selon des procédures connues de tous (celles des AG). De ce fait, seuls les individus ou les groupes initiés ont pu, souvent dans la précipitation, produire des contributions.

Les épisodes Atomes crochus 3 et 4 sont représentatifs de cette impréparation. Ils ont laissé une large place à l'arbitraire et au parti pris, souvent à la calomnie et à la diffamation à l'égard de boucs émissaires tout trouvés : les salariés.

La réflexion, l'échange et le partage ont cruellement manqué de place pour faire émerger des propositions riches et innovantes. Les procédures statutaires et règlementaires ont été largement bafouées et l'organisation de ce Congrès est des plus chaotiques.

Conclusion :

Le mauvais bilan de la mise en œuvre des 3 motions est dû à deux principaux facteurs :

- des positions dogmatiques et partiales en ce qui concerne la place de l'équipe salariée, d'une part, et l'interprétation de ce que portaient les 3 motions d'autre part,
- une incapacité à assumer l'organisation que nécessite une fédération comme la nôtre (l'équipe salariée est précisément là pour assister le CA dans cette tâche).

Les incantations qui s'expriment dans la guerre des mots ne nous permettront pas d'avancer dans notre combat commun.

La nécessité d'améliorer et de rendre plus combattif notre fédération, doit s'exprimer en y associant fortement les groupes militants, notre équipe de salarié-e-s dévoués depuis de longues années à la cause antinucléaire et les militants et donateurs individuels.

Cela sera la tâche du nouveau Conseil d'administration qui sera issu du Congrès.